

## ■ 特集「グループの可能性と広がり」

# ベーシック・エンカウンター・グループにおけるファシリテーターの「自己一致」

ーファシリテーター研修グループのふりかえりをもとにー

松 本 剛

(兵庫教育大学学校教育研究科)

### はじめに

ベーシック・エンカウンター・グループ（以下BEG）は、ロジャーズのパーソンセンタード・アプローチの考えに沿った集中的グループ体験である（Rogers,1970/73）。「エンカウンター」は「対面する」「出会う」という意味を持つが、BEGにおいては、「信頼と理解に高い評価を置く雰囲気の中で、人々が深く、すなわち、よりひととして会う（Tuder and Merry,2002）」という意味合いが含まれる。BEGは、他の集中的グループ経験と比較すると、経験の過程を通して、個人の成長、個人間のコミュニケーションおよび対人関係の促進をより強調する（Rogers,1970）傾向があり、グループ体験を通じて個々の変化への援助に寄与することをめざすものである。それ故、BEGは臨床心理学的でありつつ、人間の成長に寄与するという意味から、より教育学的な側面を持っている場であると考えられる。

坂中（2012）は、BEGにおけるロジャーズの中核3条件について検討した。中核3条件とされるのは「自己一致（self-congruence）」「受容（acceptance）」「共感（empathic understanding）」であり、元来は個別臨床におけるセラピストの態度としての「治療的人格変化の必要十分条件（Rogers,1957）」より精選されたものである。これらの3条件はBEGにおいても重要であり、各々の条件は独立した関係にはなく相互に関連し合っている。坂中は、これらに関する関係認知スケールの作成を行い、ファシリテーター、メンバー双方における関係認知の視点をもとに、これらの体験について考察し、BEGにおいてもこれらが重要であることを検証した。

BEGでは、各メンバーが相互に関わる中で、自己が一致した純粋な統合された人間のままふれあうことができるような関係をめざす。個人面接では相談者と被相談者の役割は、「相談する人」と「相談される人」というように明確に

区別できるが、グループではファシリテーターを含めてメンバーの役割は多様である。メンバーは、時々によって他者に関わられる立場にもなれば、他者に関わる立場にもなり、グループにおける役割や関係性は流動的である。BEGでは、そのようなメンバー間に生まれる流動性が相互交流をより促進する要素となる。そして、ファシリテーターもまたそのような関係性の中にある一人としてグループに関わっている。これらの構造上のありかたから、BEGにおける関係性においては、個人面接以上にファシリテーターの純粋性、自己一致が問われることになる。

## 1 本論の目的と方法

先述したように、BEGにおいてはロジャーズの中核理論のうち、ファシリテーターの「自己一致」がより問われると思われる。本論では、BEGにおけるファシリテーターの「自己一致」に着目し、その実践的意味を考察したい。

また、具体的な事例として、ファシリテーター研修グループ（松本,1999,2011）におけるふりかえりセッションにおいて話し合われたファシリテーターの自己一致について考察する。

ファシリテーター研修グループは、ファシリテーターとしての自らのありようをふりかえるために、それに特化した場を作り、参加者が相互にファシリテーターを経験し相互にふりかえるという、ある意味では「構成的BEG」であるともいえる構造をもった研修BEGである。ここでは、それらのうち集中的な宿泊型のグループではなく、月に一度の通い研修（松本,2011）を取り上げ、その場において話し合われたファシリテーターの「自己一致」に関する内容について考察したい。

## 2 ファシリテーター研修グループ

### (1) ファシリテーター研修グループ

今日、BEGは、Tグループ（6日間程度）などと比較すると、短期間（3～4日間）での実施が主流であり、ファシリテーター研修もその会期の間に行われることがある。しかし、ファシリテーターの研修を行うには、それぞれの期間は不足気味であると考えられる。ファシリテーターの養成のためには、さまざまなグループ局面に身を置き、ファシリテーターの経験を積み重ねることが望まれる。

通い型の研修グループは、5回（全10セッション）を1クールとして年間2クールを積み重ねるスタイルで続けられる。半年間10セッションをひとつの単位として年間2期開催しているということになるが、1期のみの参加に留まらず継続して参加することでファシリテーターのありようを話し合いたいと考えるメンバーが多数を占めていて、50セッション、100セッションに至るメンバーもみられる。参加対象を原則として宿泊又は継続のEG体験が3回以上の方と

している。

研修グループには、メンバーそれぞれの中にEGや集団活動を主催している参加者もあり、それらのグループについての検討や意見交換を行うこともあるが、全10セッション中の7～8セッションで、EGのファシリテーター体験とそのふりかえりを通じてファシリテーターのありかたを体験的に学ぶ「ファシリテーター体験グループ」が積み重ねられる。なお、初回と最終回はスタッフが促進者となって、スタッフを含めた全員で話し合う時間としている。これらのスケジュールや進め方、各回のファシリテーター体験者は、第1回のオリエンテーションの話し合いで決められる。

「ファシリテーター体験グループ」では、25時間のセッションを「グループ体験」と「ふりかえり」に2分割することにより、ファシリテーターに焦点づけられた「ふりかえり」が行われる。2分割の時間配分は、スタッフではなくファシリテーター体験者が決めるが、概ね「グループ体験」を110分程度行い、10分間の休憩を挟んで、「ふりかえり」を30分程度行うことが多い。

「グループ体験」では、参加者のうちの2人がファシリテーターとなってグループ体験を進める。スタッフはグループの輪の外側にいて、メモを取りながら観察者となる。休憩後、スタッフも加わってグループをふりかえる。一方、「ふりかえり」ではスタッフが加わり、ファシリテーター・ロールを体験したメンバーに焦点があたるリフレクションの時間となるが、BEGのありようが重視される場であることは継続され、メンバー相互の自由なやりとりが奨励される。

「セッション」「ふりかえり」はともに後でファシリテーションについてメンバーが考え直すことができる資料となるよう録音される。「ふりかえり」の際に「セッション」のやりとりを再現するために録音を用いることはなく、録音記録は事後にやりとりの実際を各自がふりかえる際に用いられている。ただし、「内容に応じて消去できる」という約束で進め、話し合われた内容を消去するほうがよいと合意された場合には消去している。

## **(2) ファシリテーター体験グループにおける「ふりかえり」セッション**

BEGは「場の安全」を大切にすることを基本とするものであり、BEGの促進を学ぶ場もまた安全を感じられるものでなければならない。ふりかえりでは、スタッフがファシリテートする。グループ体験でのファシリテーターが感想・経験したことを話し、気になる場面やメンバーに聞きたいことを全員に伝えることから始め、メンバー全員でそれぞれにこたえながら、ファシリテートについて考える。その際、スタッフはグループ・プロセスに沿いつつ、ファシリテーターの気持ちの明確化を行ったり、メンバーが心残りに思っていることに関わったりすることが多く、評価的にその場が進むことがないよう配慮している。ふりかえりでは、ファシリテーターの批評者にならないことがメンバーの安心感に大きな影響を与えている。

ファシリテーター体験グループは、参加メンバー全員による相互研修をその特徴としており、グループをふりかえり、検証していく作業は、ファシリテーターとして、グループにおける自らの援助者としてのありかたを捉えなおし、幅を広げていくことにつながる。

元来、メンバー自身が今ここで行われたグループをふりかえるセッションを持つことの意義は、Tグループによって示された (Bradford, Gibb & Benne, 1964)。グループ体験のふりかえりを行う際にも、ファシリテーター体験者自身が気になったやりとりを基本として、メンバーが考えてみたいと思われたやりとり、オブザーバーが観察したやりとりを加えて、グループ・プロセスを丁寧に見直しながらファシリテーターが自らをふりかえることができるよう進めることが大切である。スタッフにもとめられる第一の役割は、グループを批判的に見ることなく、そこにどのようなプロセスがみられたかをメンバーに伝え、メンバー相互でそれをどう捉えたかを話し合う場を作ることである。

### (3)「ファシリテーター体験グループ」の構造

#### 1) グループ体験とふりかえりの二重構造

ふりかえりはファシリテーターに焦点をあてるという前提を参加者が共有しながら進める場になっており、グループの中で気になったやりとりについて、グループ・プロセスを追いつながら、すぐにふりかえることができる。

話し合いはまず、ファシリテーター体験者がファシリテーターという役割を担った体験について語り、自身が気になったり心に残っていたりするやりとりや場面などを紹介する。その発言を元に、メンバー全員でファシリテーター体験者の関心から話し合いを始める。オブザーバーとしてグループを観察したスタッフの情報は、ファシリテートを考えなおし、グループをより深く捉えなおすことに役立てられる。プロセスを追いつながら、メンバーはそのときに何を感じていたのかを追体験し、それらをもとに「今ここ」では何を感じているのかを自分自身に問い直し、それを伝え合う。

### 3 ファシリテーターの「自己一致」の変遷

このような構造をもつ「ファシリテーター体験グループ」では、「ふりかえり」においてファシリテーター体験者が話題にする内容が、参加回数の積み重ねにつれて変化する傾向がみられる。当初多くみられる「ファシリテーターの役割」に対する意識は、体験の積み重ねによってあまり大きな問題ではなくなるようになり、むしろ「自分らしくこの場にいること」が、「メンバーと私にとってどうだったか」といったファシリテーターの「自己一致」に関する話題提供が増加するのである。

グループに参加し始めた時期のメンバーのファシリテーター体験者は、セッションで自分らしくふるまうことが難しく、「ふりかえり」ではグループ進行

に対する関心に偏りがちである。その後、ファシリテーター体験を数回重ねると、具体的な気になるやりとりを覚えている余裕が生まれ、「ふりかえり」でその内容について考えることができるようになる。さらに参加を重ねると、ファシリテーター体験者はセッションの中でより自由にふるまうことが多くなり、「ふりかえり」ではファシリテーターの自己一致したありようやグループへのその影響について考えることが多くなる。

このように、ファシリテーターの「自己一致」に関するふりかえりの内容は、体験を進めるにつれて変遷していく傾向がある。ここでは、これまでのファシリテーター研修（2000-2014）のふりかえりの際に話題になった「自己一致」に関わる内容を概観した結果をもとに、ファシリテーター体験グループにおいてファシリテーター役割を経験したメンバーの、ふりかえりにおける「自己一致」に関する変遷を上記の3期の各段階で考えてみたい。

### （１）初回～数回の体験段階

グループに参加し始めた時期のメンバーのファシリテーター体験者は、セッションであまり自分の意見を多く語ることがない。また、「ふりかえり」では「自分の進め方はどうだったか？」といった、グループ進行に対する確認が多い。

当然のことであるが、ファシリテーター体験の初回には自分自身が体験してきたグループのファシリテーターをイメージして、ファシリテーター役割を行うメンバーがほとんどである。BEGでは、自己を多く語るスタイルを取るファシリテーターもよく見かけるが、そのようなファシリテーターであっても、「グループを進行したり仕切ったりするのがファシリテーターの役割ではない」という考えを持っていたり、そのような役割を予想しているメンバーの先入観を覆したいという考えをもっていたりする。ファシリテーターが場を進めるのではなく、メンバー皆でこの場を促進していくのだということを自らの姿勢として示すために、グループの前半にはあまり多くを語らないファシリテーターは多い。初回体験者は、そのようなスタイルに倣う場合が多いと思われる。

しかし、そのようなありようは、まだ自分自身で納得した進め方ではないこともあるので、「ふりかえり」ではファシリテーター体験者から「難しい」といった感想であったり、「ぎこちない感じ」が残っているといった感覚が語られたりすることが多い。また、役割を意識しすぎて「話せなかった」「メンバーの様子を見ていた」という発言も聴かれる。ファシリテーター体験者がもつファシリテーターのイメージは、それぞれが体験してきたBEGにおけるファシリテーターから受け取ったものであり、自分自身ではない感じになるのは当然のことであろう。

このようなファシリテーター体験者からのふりかえりに対して、メンバーからは、「役割を意識することが、返ってメンバーに気をつかわせる」「もっと自由に語ってもらっても大丈夫だと思う」「今、どのような体験をしたかといっ

たファシリテーターの話を聴けるほうが、こちらも自由に話ができる」といったフィードバックを受ける場合がある。そのようなフィードバックによって、ファシリテーター体験者は自分らしさを表しても受け入れられるということを知り、「自分らしさ」をもっとこの場で出しても大丈夫なのだという気づきを得ることになる。

初回のファシリテーター体験者にとって、スタッフの存在は、「緊張」の対象である。どのような「評価」を「ふりかえり」で受けるかが「気になる」というメンバーは多い。しかし、実際の「ふりかえり」では、スタッフからファシリテーターとしての役割の遂行について何らかの評価をすることはあまりない。「うまくできたか？」という観点はほとんどなく、むしろ「納得できているか？」「確かめたいことはないか？」といった観点でかわることが主である。ファシリテーター体験者のふりかえりの観点は、与えられるものではなく、自分自身の実感から生まれるのであり、BEGにおけるメンバーのありようと同様の考え方が重要視される。

## (2) 数回体験を経た段階

数回のファシリテーター体験を経験すると、メンバーにはセッション中にさまざまな試みを行う余裕が生まれる。例えば、役割を意識せずにファシリテーターをやってみると、自分自身は「話しやすい雰囲気」になるが、一方で「役割を忘れていた」などといった感覚にもなるといったようなふりかえりが行われるようになり、グループの中でより自由にふるまうことを試行する度合いが増していく。

「ファシリテーター研修グループ」では、ファシリテーターの役割を、何らかの決められた型にはめるようなものとして捉えない。ファシリテーター体験者には、「ふりかえり」で「どのような体験だったか」「メンバーに確かめたいこと」について語ることは求められるが、(メンバーの心理的安全性に関わるようなやりとりの場合を除いて、)それが「よかったかどうか」をスタッフやメンバーが評価することは基本的にない。「ふりかえり」では、ファシリテーターとしての各人の試みをメンバー全員でふりかえること自体を重要視する。このような関係の中で、研修参加者はファシリテーターとしてさまざまな試みを重ね、それらへの反応をメンバーから得ていくのである。一方で、「メンバーを大切に時間だと考えると、グループの中でファシリテーターをメンバーとは別の存在であるとも考えてしまう」といった、ファシリテーターの位置づけがどのようなものであるのかといった本質的な問いかけも加わるようになる。

その後、ファシリテーター体験をさらに数回重ねると、「自分のあの時の発言が、グループにどのような影響を与えたか」「あのメンバーの発言によってグループの雰囲気が変わった」などといった自身が気になった具体的なやりとりとその意味を確かめようとする内容が増えてくる。本グループの形態におい



でも、Tグループで重視されるような「グループ・プロセスを把握する」ことが学ばれていることがわかる。

グループで起こったことが、自分だけの観点からでなく、プロセスの進行を俯瞰できるようになると、自分の発言はグループ進行の流れの中でどのような役割をもっていたのかを言葉で説明できるようになり、それにかかわるメンバーの思いを確認することもできるようになる。このあたりは、多数回参加者のありようからメンバー相互が学びあうことも多いといえる。

### (3) 20セッション以上の経験を得た段階

さらに「ファシリテーター体験グループ」への参加を重ね、セッション数が20を越えたあたりから、ファシリテーター体験者はセッションの中でより自由にふるまうことが多くなり、「メンバーのようにこの場にいた」というような発言が増加する。また、「自分らしくいることが、メンバーの自然な感情の表現にも役立つ」という確信が増していく。プロセスを俯瞰しつつ、同時に自分らしくこの場にいるファシリテーターの存在が、自分だけでなくメンバーにとっても、より安全にこの場において自らを表すことができる関係を作るということを実感できるのであろう。

「ふりかえり」では「あまりファシリテーターという感覚はなくセッションが過ぎていった」と言いつつ、メンバーへの気づかいや流れを的確に把握した発言が同時に聴かれるようになる。ファシリテーターが時間を独占することは好ましくないが、グループのプロセスを見つつ、その中で自分らしくいることや、感じ取ったことを表現することは、むしろグループがより話しやすくなる雰囲気を作ることに貢献するという感覚が増すようである。

「ふりかえり」ではファシリテーターの「自己一致」について話し合う場面が増加する。そこでは、どこまで自分自身をこの場に表すのか、それがメンバーにどのような影響を与えているのかといった、ファシリテーターのグループにおける「自己一致」にかかわる自己表現によって、ファシリテーター自身の自分らしさをどのように表出するかということやグループへのその影響について語られることが多くなる。

## 4 考 察

### 2 ファシリテーターの「自己一致」

#### (1) ファシリテーターの役割

BEGにおけるファシリテーターの役割の第一は、「メンバー間のコミュニケーションがより円滑になること」である。そのために、ファシリテーターは、個々の参加者に「無条件の積極的関心」や「共感」をもって応答することによって、グループ内における信頼や開かれてあることの発展に貢献しようとする。一方で、自身がすすんで開かれ、一致し（統合され）、非防衛的であろうとする。

メンバーが他のメンバーから応答されていない状況では特にそうである。「結果をコントロールしたいという欲求から純粹に自由であること」、信念として、「グループ自身の問題に取り組むグループの力を尊重すること」、スキルとして、「個人の表現を解放するスキル」が重要である (Rogers,1978)。

野島 (2000) は、ファシリテーターの役割を(正直・率直・素直な参加態度について)参加者の様子を見守る、②フィードバック、③メンバー間(グループの力)による個々へのかかわりの促進 であるとまとめた。また、これらの役割を果たすためのファシリテーターに求められる姿勢としては、信頼感・安心感のある雰囲気形成、②強制・無理強いをしない、③正直・率直・素直 (このような態度がメンバーにも影響を及ぼす)を指摘している。

ロジャーズがあげた必要十分条件は、BEGのファシリテーターにも適用される (坂中, 2012)。BEGにおけるメンバーの自己表出は、他者からの「受容」や「共感」によって促進される。躊躇しながら自分自身のことを話し始めたときに、メンバーがそれを理解しようとさまざまな関わりをしたり、受け入れようという姿勢で聴いてもらえたりする関係性を通じて、発話者は「他者に心情を受け入れてもらえたという安堵感」を感じ取ることができ、話をさらに続けることができる。これらは、「聴ける関係」を深めることによって「話せる関係」を促進する過程である。メンバー間の「関係性の深さ(relational depth (Mearns and Cooper,2005))」を促進することは、BEGにおける中心的な課題であると考えられる。

発話者に対するメンバーの理解は、発話者の「自分自身への否定的な疑心暗鬼の感覚」を低減させる。自己受容感とは、自分自身の「経験」から生じた気づきを、自分自身が「それらを受け入れてよい」と素直に思うことができるようになることにつながる。BEGでは、他者から受け入れられる体験が、経験から得た気づきの自己概念化への障壁を解消することに貢献するのである。

ファシリテーターは、グループ・プロセスを把握したり、スケープゴート (安部,2013) による傷つきに配慮をしたりするなどを通じて、メンバー間の「受容」「共感」関係の促進を促すような大局的な役割を果たす。ただし、それだけではメンバーにとってファシリテーターはグループを客観視するような立場に見えてしまう場合がある。ファシリテーターは、個人面接のカウンセラー以上に自らを表す。そのようなファシリテーターのありようは、メンバーにとって自己表出のモデルになるが、そのありようはファシリテーターの「自己一致」と深い関係があると考えられる。

## (2) ファシリテーターにとっての「自己一致」

ロジャーズ (Rogers,1970) は、BEGへの参加に対して、「私の希望は、促進者であるとともに参加者になっていくことである。」と述べたが、この自己表明は、ロジャーズのファシリテーターとしてのグループにおける「自己一致」



の重視を示したものであるといえよう。

エンカウンター・グループの記録映画である「出会いへの道 (McGaw,1968)」におけるロジャーズの発言は、常にメンバーを「受容」し、その発言に対して「共感」する態度に充ちているが、同時に最初の「緊張感の表明」や最後のメンバーへの「愛情の表明」にみられるような、「自己一致」した自己表明も見られる。また、コ・ファシリテーターであるFarson,R.は、直接的に気づきやメンバーへの提案を表明している。

ファシリテーターのメンバーへの「受容」「共感」はファシリテーターへの信頼感の向上につながる。しかし、ファシリテーターが、「受容」「共感」するだけの存在で終始しては、メンバーにはpersonとしてのファシリテーターの考えは伝わりにくい。

例えば、ファシリテーターがグループにアプローチする際、それまでのグループ内における対人過程の回想を用いてグループ・プロセスの整理を行うことがある。その際、ファシリテーターが、グループと距離を置いて客観的に事実のみを伝えるに留めるならば、確かにメンバーはそれまでを振り返り、気づきを得ることにそれらは役立つかもしれないが、同時にファシリテーターに対しては「距離を置いて自分を伝えない人」という印象を持つだろう。

一方で、グループに対して、それまでのグループ・プロセスの可否を評価するようなコメントをファシリテーターが行ったならば、メンバーはファシリテーターに対して「自分たちを評価する人」と考えるようになり、ファシリテーターの気に入るような振る舞いをしようとしたり、逆にそのようなコメントに対して反発したりすることがあるかもしれない。

ファシリテーターは、グループを方向づけたり、「導いたり」はしない。それと同時に、メンバーよりも力 (power) がある、あるいは、力があると知覚されるという事実を認知している存在である。しかし実際には、方向づけやリードを行っている部分があるのも事実である。その方向性は、「対等に関わることができる場作り」をめざすものである必要がある。そのためには、ファシリテーターもまた自分自身であろうとすることが求められる。

### (3) BEGにおける「自己一致」の重要性

「自己一致」は「無条件の積極的関心」や「共感的理解」のように最低限の表明（治療的人格変化の必要十分条件 (Rogers,1957) の第6条件) のような位置づけにはなく、セラピストのありようとして提示されている。これは、個人面接において、受容や共感の表明のほうがセラピストの一致の表明よりも優先するということにつながっていると考えられる。個人面接においては、クライアントの課題解決を問題とするのであるから、この関係性は当然であるといえる。

翻って、BEGでは「自己一致」はどのように位置づけられるだろうか。BEG

においては、「相談する」「相談を受ける」という明確な関係性を常に個々が固定的に担っているわけではない。BEGでは、むしろメンバー間の開かれた正直なコミュニケーションを達成することが重視される。また、BEGはコミュニケーションに対する防衛や障壁の解消が達成されることをめざすものであり、ファシリテーターもまたその構成メンバーの一員である。

BEGでは、ファシリテーターのより参加的なアプローチが重要視される。このような関係にあっては、ファシリテーターのありようは、むしろメンバーへのモデル提示として受け入れられることが多くなる。個人面接とは異なり、BEGにおける「自己一致」の表明は、よりファシリテーターの役割として重要な意味をもつものとなるのである。

Rogersの「治療的人格変化の必要十分条件 (Rogers,1957)」の第3条件では、セラピストに「関係性における一致もしくは統合 (congruent or integrated in the relationship)」が要請される。私たちの生活において、瞬時の体験は、その全てが概念化されるわけではないが、その一部は象徴化、言語化されるなどして意識化され、自分自身に対する「自己概念」へと統合され、「経験 (experience)」と「自己概念 (self-concept)」はより「自己一致」した状態となる。心理療法の過程では、セラピストはクライアントが自分自身をより受け入れられるようになり、より「自己一致」できる状態になることをめざしている。

じっくりと個人に関わる個別面接と異なり、BEGでは、相互交流を促進することを通じて、メンバー間の心理的な交流が求められる。BEGでは、複数の他者によって相互交流や関係性の促進が目指される。ファシリテーターは、個々のメンバーへの深い関わりに終始するだけではなく、グループ全体への受容・共感を行うことや、広くメンバーに関わる必要がある。そのため、BEGにおいては、ファシリテーターがより「自己一致」した態度を示す必要性が求められる。

#### (4) BEGにおける「自己一致」の過程とグループの関係性

「体験」が意識化されるプロセスにおいては、まず個人内で有機体の感覚的・内臓的経験 (いわゆるフェルトセンス) が生じ、その感覚が自己表現する過程を通して概念化されていくと考えられるが、その過程は個別的である。BEGにおいても、まだ受け入れられていない自分自身に関わるような体験については、言葉にしたりそれを表明したりすることが難しいメンバーが見られる。また、そのような自分自身で感じている自己感覚の受け入れにくさを表明することはできるが、表明したことで「自分で自分を持て余して」混乱したり、涙が止まらなくなったりするメンバーを見うけることもある。

そこでは、「自己概念」化された「体験」の一部を、自分自身が受け入れられる「経験」としうるか否かが問われている。「自己一致」を考える際、個人が「概念化」された自分自身の一部を受け入れられるか否かという課題は、自

己内に留める場合であれ、他者に対してそれを表明する場合であれ、また、まとまりがあるにせよないにせよ、その試金石としてのフェルトセンスの自覚化が契機となる。

自分自身の気づきを表出するか否かは、自分一人の勇気の問題だけではない。場に対して安全感を感じていなければ、それらを表出することはできない。例えば、考えてみたいと自覚している自分の課題があったとしても、「そのようなことを考えている自分を同席者が否定するかもしれない」という雰囲気を感じ取っているメンバーであるならば、勇気を出してその内容を語ろうとすることは難しいであろう。BEGにおいては、「ここで表出しても大丈夫だ」とメンバーが思える「安全感」の醸成が大切なのである。

#### (5) ファシリテーター研修グループにおける「自己一致」への気づき

ファシリテーター自身の欲求を満足させるための在り方をメンバーに求めることなく、ファシリテーター自身もまた自分らしくふるまうことができるような関係性が感じ取れるグループでは、メンバーもまた自由にふるまうことを自ら承認しやすくなる。ファシリテーターには、グループのプロセスをできるだけ認知しつつ、同時に自己一致した自分であることが求められる。「ファシリテーター研修グループでのメンバーの学びの過程には、その両面における深化がみられる。「メンバーを注意深く見る」とともに「自分の感情や関心事を表明する」ことができるようになることが促進されているといえる。

「ファシリテーター研修グループ」でのメンバーの「ふりかえり」では、グループ・プロセスを把握することの重要性への自覚と、自己一致の重要性が同時に吟味される傾向が見られる。プロセスを把握するためには、自分らしくこの場にいることによって感じ取れる「この場における関係性」に開かれていることが有用である。一方では、プロセスを把握していることによって、ファシリテーター自身も安心して自分自身を表出することができる関係を持つことができるのだと考えられる。

「セッション」と「ふりかえり」の2部構造になっていることによって、これらの気づきはより明確化される。このような体験の積み重ねは、構造のないBEGにおけるファシリテーションにおいて自己一致とグループ・プロセスの把握を同時に行うことのできるファシリテーター育成に貢献できると思われる。

#### おわりに

表情や姿勢などの要素も含めてファシリテーターが全く反応しないのは論外として、頷きや笑顔、困惑の表情などといった受動的な反応の中にも自己一致の表明は見いだせるであろう。しかし、このような言語表明を伴わない伝えかたしかしないファシリテーターに対しては、メンバーはさまざまな憶測や「評価者」としてのファシリテーターのイメージを固定化することになるのではな

いかと思われる。このようなファシリテーターの姿勢は、自らを語るというエンカウンター・グループの場にそぐわないと筆者は考える。

これまで述べてきたように、ファシリテーターが「自己一致」した自分自身を表明することは、BEGにおいてはより重要である。しかしながら、その表明の仕方に際してメンバーへの配慮がなければ、当初のファシリテーターに対するメンバーからの「特別視」の固定化はさらに増大することもあるだろう。どのような関係性がこの場に生まれているのかをグループメンバーと一緒に吟味する「ファシリテーター研修グループ」は、そのような関係に陥っていないかということについても確認できる場であると筆者は捉えている。

## 引用文献

- 安部恒久,2013,グループアプローチにおける見立てと介入をつなぐ工夫—スケープゴート構造とグループプロセス,乾吉佑編,『心理療法の見立てと介入をつなぐ工夫』,金剛出版.
- Bradford, L.P. Gibb, J.R. and Benne, K.D.,1964,T-Group Theory and Laboratory Method. John Wiley and Sons.
- Dave Mearns Mick Cooper, 2005, Working at Relational Depth in Counselling and Psychotherapy, Sage,London.
- Rogers,C.R.,1957,The Necessary and Sufficient. Conditions of Therapeutic Personality Change. Journal of consulting psychology, 21, 95-103.
- RogersC.R.,1970, Carl Rogers on Encounter Group. Harper&Row,New York. (『エンカウンターグループ 人間信頼の原点を求めて』,畠瀬稔・畠瀬直子訳,1982,創元社. P.62)
- Tuder,K., Merry,T.,2002,Dictionary of Person-Centred Psychology, London:Whurr. (『ロジャーズ辞典』,岡村達也他訳,2008,金剛出版.)
- 松本剛,1999,ファシリテーター.研修グループ, (伊藤義美・増田實・野島一彦編 パーソンセンタード・アプローチ ナカニシヤ出版 149-160) .
- 松本剛,2011, 継続研修としてのファシリテーター.研修グループ,『パーソンセンタード・アプローチの挑戦』 共著 (2011) 創元社 (pp.295-307)
- McGaw,B.,1968 (film) ,Journey into Self, (directed by Skinner,T.) , Western Behavioral Sciences Institute,U.S.. (日本・精神技術研究所,日本版映画制作 / KNC (関西人間関係研究センター) 日本版ビデオ版制作,出会いへの道:あるエンカウンター・グループの記録).日本・精神技術研究所:心理メディア研究所.
- 坂中正義,2012,『ベーシック・エンカウンター・グループにおけるロジャーズの中核3条件の検討』,風間書房.
- 野島一彦,2000,エンカウンター・グループのファシリテーション,ナカニシヤ.